

1-й блок: "социальные компетенции" (*компетенция* – компетентность в действии, которая проявляется в конкретной деятельности) – способность к сотрудничеству с руководством предприятия и другими сотрудниками, восприятию критики, и готовность к согласованным действиям, направленным на достижение поставленной цели.

2-й блок: "профессиональные компетенции" – способность к систематизации и оценке полученных профессиональных знаний, к анализу выполняемой профессиональной деятельности.

3-й блок: "операциональные компетенции" – способность и готовность к целеустремленному и планомерному выполнению профессиональных функций, операций на основе освоенных методов, способов мышления.

Результаты исследования показали, что значимыми показателями целенаправленной и высокоэффективной деятельности бухгалтера являются, в первую очередь, профессиональные компетенции. Второе место занимают операциональные компетенции, а социальные (сотрудничество и согласованные действия с сотрудниками и руководством предприятия) занимают лишь малую долю из выделенного экспертами списка профессионально-важных качеств.

Гудкова И.Н.,
Дыхановская Н.А.,
Павлова А.М.
г. Екатеринбург
РГППУ

Развитие профессионально-важных качеств торгового представителя

Профессия торгового представителя изучалась нами в рамках курсового проекта, что позволило создать предпосылки для ознакомления с ней в условиях огромного количества достаточно неструктурированной информации. Однако лишь частично, т.к. является только частью глобальной работы по



изучению, описанию каждой профессии. Изучив его, вы глубже осознаете те требования, которые профессия торгового представителя предъявляет к человеку, избравшему ее (к его личностным качествам, темпераменту, особенностям реагирования, нервной системе и т.д.), познакомитесь с ее специфичностью, необходимыми и значимыми характеристиками, такими как заработная плата, график работы, социальный пакет и др., получите знания о возможностях и необходимости развития профессионально-важных качеств.

Таким образом, *целью*, которую мы преследовали при написании данного курсового проекта, являлась: за счет ознакомления с имеющейся на данный момент информации о профессии торгового представителя и разработки тренинговой программы добиться повышения уровня профессионального мастерства торговых представителей компании "Нестле Пурина".

Таким образом, объектом нашей работы являются торговые представители компании "Нестле Пурина", а предмет изучения составляют их профессионально важные качества как работников в сфере торговли.

Данный курсовой проект содержит анализ теоретического материала об особенностях профессии торгового представителя, необходимом и желательном уровне выраженности профессионально-важных качеств данных специалистов, требованиях к ним условий труда, основные области знаний, сфер общения, что нашло свое отражение в построении биографического описания данной профессии.

Однако основной особенностью курсовой работы является ее эмпирическая составляющая, включившая в себя разработку тренинговой формы работы с торговыми представителями компании "Нестле Пурина". Она направлена на повышение уровня развития их профессионально-ценных качеств: коммуникативности, творческой, лидерских качеств, уверенности в себе, ответственности, конструктивности мышления. Данная разработка является лишь пробным вариантом и содержит определенные ошибки. Однако апро-

бация программы позволяет говорить о недостаточном информировании специалистов о возможностях повышения их профессионализма и эффективности деятельности, вызвала у участников желание продолжения занятий, позволила получить полезный опыт взаимодействия не только нам, но и членам данной компании, способствовала получению "побочного" результата – сплочения группы и снижения напряженности общения.

Кроме того, заинтересованность в оценке эффективности проведенного занятия, ознакомление с отношением к нему торговых представителей, возможность учесть ошибки, получение обратной связи воплотились в идею создания опросного листа, проведения анкетирования после тренинга. Анкета включила в себя открытые вопросы, ответы на которые позволили провести оценочный анализ наиболее часто встречающихся вариантов.

Преимущественно были получены ответы на все вопросы. Никто ранее не участвовал в подобного рода тренингах и тренингах вообще. В результате чего четких ожиданий у участников о том, что надо будет делать, не было, за исключением любопытства и потребности в общении. Основываясь на 85 % желании участвовать в тренингах далее, можно сделать вывод о том, что он был полезен, принес каждому из участников что-то новое, об этом также позволяют судить ответы на вопрос о значении данного мероприятия лично для каждого: кто-то стал лучше "вести разговор", стал более свободно "чувствовать себя при общении", приобрел "уверенности в некоторых ситуациях", знает, что следует изменить, "как планировать работу", "продлевать разговор", кто-то даже отдохнул.

Таким образом, можно говорить о спровоцированном нами начальном развитии некоторых профессионально важных качеств: уверенность в себе, умение вести разговор, коммуникативность и т.д.

Большинство не знало, что ожидать от тренинга, но все 100 % ответили, что данная форма обучения им нравится: "да, потому, что трениру-



ую сразу, не откладывая на потом", "проявляется личная индивидуальность", "отсутствуют рамки", "помощь в решении проблемы со стороны...", "повышается самостоятельность", "проба неизвестных способов общения", "есть обратная связь", "дает возможность взглянуть на себя со стороны" и.т.д.

Если говорить о знаниях, умениях и навыках, которые торговые представители хотели бы получить в ходе дальнейших тренингов, то ответы были направлены как на работу ("быть более ответственным", "увереннее вести себя при заключении договоров", "уметь рекламировать товар"...), так и на личное общение с коллективом ("направленность на общение с коллективом, ведь раньше мы практически не знали друг, друга", "повеселиться", "раскрепоститься", "пообщаться").

По результатам ответов видно, тренинг прошел удачно, он был направлен не только на формирование профессионально важных качеств, но и на сплочение коллектива. О результатах формирования профессионально-важных качеств, скажет время, покажут изменения в самой профессиональной деятельности. Также была проведена беседа начальника с торговыми представителями, принявшими участие в тренинге, отзывы по его словам положительные, единогласное желание продолжить тренинг.

Можно утверждать, что наша работа не была напрасной, и даже одно-разовое воздействие на сотрудников компании "Нестле Пурина" позволило выполнить не только цели проекта, но и настроить участников на восприятие корректирующего или развивающего влияния. Начальная работа проведена, ознакомление с принципами и правилами тренингового занятия осуществлено, замотивированность и заинтересованность повышены, поэтому мы считаем целесообразным проводить подобную работу при профориентации, для профилактики стагнации, активизации сотрудников, учитывая наши рекомендации к ней и результаты данной курсовой работы.